Conclusions devant le Conseil des Prud’hommes de Toulouse

Pour

M. François LELEU
670 route de la Faure
31380 GRAGNAGUE

Contre

Pharmatic
19 esplanade Compans Caffarelli
31000 TOULOUSE

Avocat : Maître AZAM

Plaise au Conseil des Prud'hommes de Toulouse

1) Rappel des faits

En 1995, alors que j'étais développeur indépendant, M. Caverivière m'a contacté après avoir reçu une carte de visite publicitaire. Il cherchait un spécialiste Windev (langage de programmation), indépendant et autonome, et m'a proposé un emploi salarié que j'ai accepté. J'ai été engagé le 01/09/1995 par la société Pharmatic, en qualité d'analyste-programmeur, et dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. J'étais à l'époque le seul salarié de l'entreprise, jusqu'à l'embauche 6 mois plus tard de Mme Dol, amie personnelle et supérieure hiérarchique dans une précédente entreprise. Les effectifs de la société sont restés très modestes (deux salariés et le P.D.G.) jusqu'en 1999, où après avoir déménagé dans de nouveaux locaux, la société a embauché plusieurs salariés (un technicien, un commercial, un technico-commercial).

Mon contrat de travail (pièce jointe n°1) stipule que mes attributions étaient « *d'assurer la maintenance des logiciels (…), développer, documenter et maintenir les applications (…), éventuellement d'installer ces applications et former les utilisateurs (…)* ».

L'essentiel de mon travail était de développer et de maintenir le logiciel Epicure (version Windows) qui est le " fer de lance " de la société Pharmatic. Il s'agit d'un logiciel de gestion d'appels d'offres en milieu hospitalier, qui équipe toujours à l'heure actuelle un grand nombre d'hôpitaux " informatisés " en France.

J'étais également chargé du bon fonctionnement du réseau interne de l'entreprise, de la connexion à Internet, du bon fonctionnement des courriers électroniques (emails), des sauvegardes, …etc

Toutes ces attributions ont été indiquées dans mon contrat de travail (pièce jointe n°1) ainsi que dans une note interne de M. Caverivière en date du 07/07/2001 (pièce jointe n°2) qui définit clairement mes tâches et objectifs : « *Maintenance technique du réseau (…) Développement et maintenance technique Epicure (…)* ».

Depuis le déménagement dans les nouveaux locaux en 1999, mon employeur n'était présent que très rarement, comme il le reconnaît lui-même dans une note interne du 29/09/2001 (pièce jointe n°3) « *En ce qui me concerne, si je ne suis pas souvent au bureau …* », car il avait l'habitude de travailler à son domicile. Les communications entre le P.D.G. et les salariés se faisaient donc soit par téléphone, soit par email. Une réunion hebdomadaire était organisée chaque vendredi en sa présence.

Durant l'année 2001, suite à l'embauche de plusieurs salariés et à la restructuration de l'entreprise en deux entités distinctes (Pharmatic et Euro Pharmatic), des conflits de personnes ont éclaté au grand jour, et les conditions de travail sont rapidement devenues très pénibles, une salariée en particulier ayant pris l'habitude de remettre systématiquement en cause mon travail et mon honnêteté. J'ai appris mon licenciement en Octobre 2001, après une semaine d'arrêt maladie pour syndrome dépressif.

Il est important de noter que, jusqu'à la convocation à l'entretien préalable, mon employeur ne m'avait jamais formulé ni verbalement ni par écrit une quelconque remarque ou

remontrance. Au contraire certains faits témoignent de la confiance qu'il m'accordait, comme les congés simultanés de Mme Dol et M. Jégou en février 2001, durant lesquels je n'étais assisté que par M. Dumons récemment embauché (pièce adverse n°10) ainsi que la note interne du 29/09/2001 (pièce jointe n°3) : « *Suite à l'avertissement de François concernant le dérapage de la consommation Internet (…). Je continue à faire confiance à François …* ».

D'ailleurs les conclusions adverses précisent que *« La relation entre les parties va se dérouler sans incident jusqu'en 2001.* », « *Monsieur Caverivière … avait toujours affiché à l'encontre de son salarié une confiance totale.* », *«… le Vendredi 28/09/2001 un différend va éclater…* ». Il est donc admis que, depuis Septembre 1995 c'est à dire pendant pratiquement 6 ans, non seulement aucun reproche ne m'a jamais été fait, mais que plusieurs pièces du dossier montrent clairement que les relations que j'entretenais avec mon employeur étaient excellentes. Entre le " différend " du 28/09/2001 et l'écriture le 19/10/2001 de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, il s'est écoulé … 21 jours ! Mon cas s'est même apparemment aggravé depuis que j'ai quitté l'entreprise puisque mon adversaire prétend aujourd'hui que mon comportement était devenu « *inadmissible* » alors que ce terme ne figure pas dans la lettre de licenciement. (pièce jointe n°4). Il y est question d'une « *ambiance de travail difficile et d'un climat pesant* » dont la responsabilité m'est attribuée, mais dont le conseil pourra apprécier qu'elle résulte du manque d'organisation de l'entreprise qui n'avait aucune structure hiérarchique.

Ainsi, le Conseil voudra bien constater que la lettre de licenciement fait état d'affirmations non fondées, mensongères et insuffisantes à caractériser une " cause réelle et sérieuse " au sens de l'article 122/2 et suivant du Code du Travail. Les pièces présentées par la partie adverse proviennent pratiquement toutes de salariés de l'entreprise, et ont été écrites sur la demande de leur patron. Il n'est donc pas étonnant qu'elles tendent à me discréditer, et qu'elles se ressemblent beaucoup. La seule pièce " extérieure " à la société vient d'un client mécontent, et d'un seul. Un seul client parmi les 130 que comptait la société Pharmatic à l'époque de mon licenciement, c'est à dire une proportion de 0,8 %.

Le licenciement du plus ancien salarié de la société, dont on ne s'est jamais plaint depuis 6 ans et dont quasiment tous les clients sont satisfaits, en l'espace de 21 jours et sur la base de médisances rapportées par certains collègues, sans chercher à en vérifier la véracité, ne peut pas être qualifié de sérieux. Il devra donc être déclaré abusif, et la société Pharmatic condamnée à réparer le préjudice subi.

De plus, la clause de non-concurrence qui m'interdisait de travailler dans une entreprise « *similaire ou concurrente* » pendant deux ans, n'est pas assortie d'une contrepartie financière, ce que la Cour de Cassation vient récemment de déclarer obligatoire (Arrêt n°2725 du 10 juillet 2002, Cour de cassation, Chambre sociale). Je demande donc le paiement d'une indemnité compensatrice. Car si cette clause abusive se trouvait annulée à partir de la date du jugement, il n'en reste pas moins vrai qu'elle a été appliquée et respectée depuis mon départ.

Plusieurs mois après mon départ de la société, j'ai eu la surprise de découvrir un mailing à caractère diffamatoire du 06/05/2002 envoyé par la société Pharmatic à ses clients, dans lequel mon nom est cité plusieurs fois de manière outrageante, et mon honnêteté mise en doute (pièce jointe n°5). Je demande que la société Pharmatic soit également condamnée à ce titre.

2) Discussion

Non respect des horaires

Je voudrais tout d'abord préciser que mon bureau possédait un accès direct indépendant, cité par l'attestation de M. Cognié (pièce adverse n°11), et que par conséquent aucun de mes collègues ne pouvait connaître avec précision mes heures d'arrivée ou de départ. Le plan des bureaux (pièce jointe n°19) ainsi que les photos de la terrasse (pièce jointe n°20) le prouvent sans conteste. L'avocat de mon adversaire prétend que cet accès « *n'est pas accessible* », ce qui est un mensonge. Il ne s'agit pas non plus d'une « *issue de secours* », puisque quiconque possède la clé de cette porte peux l'utiliser, aussi bien pour sortir que pour entrer. Elle donne sur l'arrière des immeubles et est accessible par un escalier extérieure. Je possédais cette clé évidemment, ainsi que la clé de la porte extérieure de l'immeuble, celle de la porte d'entrée principale, et même celle de la boîte aux lettre, puisque je fermai moi-même les bureaux de la société tous les soirs depuis plusieurs années. Clefs que j'ai rendu à mon employeur le jour de mon départ. Le seul salarié qui partageait mon bureau, M. Barotte, ne fournit pas d'attestation, il est pourtant le seul à pouvoir parler de mes horaires avec précision.

Dans la lettre de licenciement (pièce jointe n°4) l'employeur écrit « … *aux termes … de votre contrat de travail, les horaires des bureaux informatiques vous sont imposés, …* » ce qui est faux. L'article 5 de mon contrat de travail (pièce jointe n°1) stipule au contraire « *Les bureaux de Pharmatic sont* ***en principe*** *ouverts du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 14h à 18h.* ». Le terme « *en principe* » indique bien qu'il pouvait y avoir des exceptions, d'une part, et surtout qu'ils ne sont pas aveuglément « *imposés* » comme prétendu maintenant. D'ailleurs l'article 6 de mon contrat de travail stipule « *François Leleu, du fait de sa qualification et dans le cadre de son affectation présente, est soumis à une* ***obligation de résultat*** *…* », ce qui est forcément assorti d'une souplesse d'horaires nécessaire au résultat recherché. Soit on considère que ma seule obligation est d'être présent aux " heures de bureau ", soit on me demande un " résultat ", et il faut dans ce cas admettre que je puisse rester plus tard à mon travail, et donc ne pas respecter les horaires … D'ailleurs il est bien évident que les nombreux déplacements professionnels m'obligeaient régulièrement à commencer ma journée de travail bien avant l'heure et à la terminer également bien après, ce qu'on ne m'a jamais reproché !

Les attestations produites par la partie adverse sur mes prétendus retards sont unanimes sur un point : mes horaires décalés le matin, en parfait accord avec mon employeur, ainsi que mon départ décalé lui aussi le soir (attestation de M. Dumons, pièce adverse n°10 : « *M. Leleu s'était vu bénéficier d'un aménagement de ses horaires reculant à 9h30 son arrivée* ***afin de pouvoir accompagner ses enfants à l'école****…* », « *Je n'ai pas alors constaté que M. Leleu ait quitté les locaux avant 18h30.* »). L'attestation de Mme Dol (pièce adverse n°9) précise clairement : « *M. Caverivière a concédé à M. Leleu un nouvel aménagement de ses horaires, lui permettant d'arriver à 9h30, …* ».

Cet accord verbal entre M. Caverivière et moi, était destiné comme l'indique M. Dumons à me permettre d'accompagner mes enfants à l'école de Gragnague, laquelle ouvrait ces portes à 9h. Ayant ensuite un trajet à effectuer d'une vingtaine de kilomètres, que je mettais en général 30 minutes à accomplir, j'arrivais en moyenne à 9h30 à mon bureau. Cependant les aléas de la circulation, et en particuliers les travaux du métro entrepris à proximité de l'entreprise à partir de l'année 2001, faisaient varier mon arrivée effective de plusieurs minutes, dans un sens ou dans l'autre. Il était ainsi possible que j'arrive quelques minutes après 9h30, comme il se pouvait que j'arrive bien avant ainsi que le prouvent les nombreux emails envoyés avant 9h30 (pièce jointe

n°16). Il était cependant entendu que je devais « adapter » mes heures de départ le soir afin d'effectuer mes 39h hebdomadaires, ce que je faisais et que ne conteste pas la partie adverse.

Mon employeur tolérait ces aléas de trajet depuis plusieurs années, puisque M. Dumons (pièce adverse n°10) cite précisément « *Début février 2001* », et que Mme Dol (pièce adverse n°9) parle de « *la période 2001* » et indique même « *Ces retards se sont manifestés après le déménagement de la société en 1999* ». Cette tolérance me permettait d'accompagner effectivement mes enfants à l'école, ce qui était le but recherché par notre accord verbal, et j'en remercie M. Caverivière. Bien entendu mon employeur pouvait remettre en cause cet accord à tout moment, et décider de ne plus tolérer aucun retard, par exemple en m'adressant un avertissement. Il ne l'a pas fait, et ne peut donc pas invoquer maintenant ce motif pour me licencier.

En ce qui concerne la pause déjeuner, les salariés avaient l'habitude de déjeuner " à heure fixe ", c'est-à-dire de 12h30 à 13h30. J'avais pour ma part pris l'habitude contraire, c'est-à-dire de rester volontairement au bureau "entre midi et deux", et d'assurer ainsi une permanence téléphonique, et de travailler pendant ce temps comme le prouvent les nombreux emails envoyés entre 12h et 14h (pièce jointe n°17). Je partais donc déjeuner vers 13h30 ou 14h, et je rentrais une demi-heure à une heure plus tard. L'attestation de M. Jegou (pièce adverse n°8) indique à ce sujet « *L'après-midi, il arrive que M. Leleu rentre vers 15h à la place de 14h ou 14h30* ***(suivant l'heure à laquelle il était parti)****.* ». Il était d'ailleurs fréquent que mes collègues reviennent alors que je n'étais pas encore parti !

Dans ses dernières écritures, mon adversaire fournit une attestation (pièce adverse n°25), qui indique que j'avais l'habitude de « *quitter l'entreprise au moment de la pause déjeuner* » … ce qui n'a rien d'extraordinaire, et dont je ne saisi pas l'importance ! Je n'ai jamais prétendu que je ne déjeunais pas, mais simplement que je le faisais en retard par rapport à mes collègues. C'était une habitude depuis plusieurs années que M. Caverivière connaissait parfaitement et qu'il ne désapprouvait pas, bien au contraire, puisque cela permettait une présence téléphonique entre midi et deux. Mon ancien employeur prétend maintenant qu'il y était « *formellement opposé* » (pièce adverse n°25), mais il ne m'a pourtant jamais donné aucune directive à ce sujet, malgré de nombreuses circulaires internes qui figurent au dossier.

Je précise également que Mme Dol répondait au téléphone, assurait les fonctions commerciales et la hot-line de premier niveau, secondée par M. Barotte (technico-commercial). Qu'ainsi mon rôle de « *renforcement de la hot-line Epicure* », comme l'avait indiqué M. Caverivière dans une note interne (pièce jointe n°2), n'arrivait qu'en troisième position, et que cette hot-line de renfort fonctionnait la plupart du temps en différé, c'est à dire que les problèmes techniques " graves " m'étaient soumis pour étude, travail qui nécessitait souvent plusieurs heures, parfois plusieurs jours, avant de pouvoir apporter une réponse au client. En conséquence les " horaires de bureau " n'avaient pas du tout la même importance, puisque je ne répondais jamais directement aux clients. D'ailleurs dans le cas contraire, mon employeur ne m'aurait jamais accordé une décalage officiel de mes horaires. Enfin la meilleur preuve que ma présence effective aux heures de bureau n'était pas indispensable au fonctionnement de la société, c'est que mon employeur m'envoyait régulièrement en déplacement comme le montre mes notes de frais (pièce jointe n°27) : 11 déplacements durant l'année 2000, totalisant 27 jours d'absence, qui n'ont pourtant pas désorganisé l'entreprise.

La partie adverse cite une phrase de l'attestation de M. Jegou : « *Cette situation était soulignée à chaque fois que les clients demandaient en urgence M. Leleu dès 14 heures,…* » (pièce adverse n°8), sur laquelle je m'interroge. S'il y a « *urgence* », pourquoi serait-ce à 14h justement ? Le principe d'une « *urgence* », c'est qu'elle peut survenir à n'importe quel moment de la journée, y compris entre midi et deux ! Et puisque tous les salariés avaient l'habitude de

partir déjeuner ensemble, si j'avais moi aussi quitté le bureau entre 12h et 14h, qui aurait répondu aux « *urgences* » pendant ce temps ? J'affirme au contraire qu'une hot-line comme son nom l'indique doit être permanente, et que pour se faire il est indispensable que les salariés ne partent pas tous déjeuner en même temps ! C'est une question de bon sens. Grâce à ma présence entre 12h30 et 13h30, et jusqu'à 19h, la permanence téléphonique de la société était de 10h heures par jour. Mes horaires décalés ont donc fait gagner 2 heures de hot-line par jour, ce qui EST un bénéfice pour les clients, et donc pour l'entreprise, je n'ai pas peur de l'affirmer. J'ai toujours et de mon plein gré assuré cette permanence, qui est la preuve de mon caractère « *autonome et solidaire* » comme le demandait M. Caverivière dans sa Circulaire n° 4 (pièce jointe n°3). Et si ce dernier n'avait pas accepté ce décalage volontaire (depuis 6 ans !), il n'aurait pas manqué de me donner des consignes dans ce sens, ce qu'il n'a pas fait.

Dans son attestation, M. Jegou indique (pièce adverse n°8) que cette situation « … *devenaient critiques … quand il n'y avait qu'un seul employé dans l'entreprise pour répondre au téléphone.* ». J'étais moi-même, à l'heure du déjeuner et après 18h, le seul salarié présent dans l'entreprise, et je n'ai jamais trouvé cette situation critique. Question d'habitude sans doute. De plus nous avions tous, régulièrement, des déplacements professionnels. Il est donc évident qu'aucun de nous ne pouvait être indispensable au point de désorganiser l'entreprise lorsqu'il était absent.

Je précise qu'il était possible pour mes collègues de me joindre à tout moment, y compris lors de mes déplacements et même pendant mes congés, comme le prouve mon email du 30/03/2001 (pièce jointe n°28) qui rappelle mes numéros de téléphone privés.

Absences répétées

On me reproche des absences répétées, alors qu'un seul exemple est fourni par l'attestation de M.Dumons (pièce adverse n°10) : « … *le Vendredi 12/10/2001, M. Leleu est arrivé à 9h50 pour repartir à 10h55* … ». Effectivement je me suis rendu vers 11h à la société APE SYSTEMES (qui ferme à midi), afin d'obtenir une aide sur le logiciel ISA Server 2000 qui avait été livré la semaine précédente. Je me déplaçait ainsi très fréquemment pour le compte de la société, durant mes heures de travail évidemment, comme le prouvent les remboursements d'achats divers figurants sur mes notes de frais (pièce jointe n°27).

La lettre de licenciement (pièce jointe n°4) sous-entend que mon départ à 15h30 certains vendredis après-midi serait à l'insu de mon employeur, ce qui est faux. Chaque départ anticipé à toujours été demandé à mon employeur, systématiquement, et celui-ci ne l'a jamais refusé. Il existait un contrat verbal entre mon employeur et moi, connu de tous les salariés, et ce depuis le premier jour de mon embauche. Plusieurs attestations adverses en font état, ainsi que deux attestations que je fournis (Mme Assemaine, pièce jointe n°6 et M. Tanant, pièce jointe n°7) et plusieurs emails (pièce jointe n°8 : « *semaine standard* » et « *semaine écourtée* », pièce jointe n°9 : « … *revenir par l'avion de 14h et être à temps à Toulouse pour récupérer mes enfants* »).

En effet, étant divorcé depuis plus de 10 ans, j'ai des obligations légales, qui sont de « venir chercher » mes enfants à Lavaur où ils sont scolarisés à des moments très précis, sous peine de ne pas les voir d'une part, et d'être accusé d'abandon de famille d'autre part. J'avais expliqué cette contrainte à mon employeur avant même mon embauche (c'était une des raisons pour laquelle j'étais programmeur indépendant à l'époque), et il m'avait accordé la possibilité de quitter mon travail en début d'après-midi, **à chaque fois que cela était nécessaire pour aller chercher mes enfants**, c'est à dire en moyenne un vendredi sur deux. Mais il pouvait arriver que les circonstances, par exemple les vacances scolaires, perturbent cette fréquence, dans un sens ou

dans l'autre. Ce fût ainsi le cas en septembre 2001, où suite à une modification du droit de visite, j'ai été obligé de me déplacer à Lavaur 3 vendredis de suite. Cependant la fréquence moyenne de ces départs anticipés était bien de un vendredi sur deux, comme je le signalais à M. Caverivière le 04/11/2001 (pièce jointe n°21) : « … *depuis un an, j'ai travaillé 23 vendredis "complets" (18h30), contre 21 vendredis "courts" (15h30).* ». Bien entendu mon employeur pouvait remettre en cause cet accord à tout moment, en vertu de son pouvoir de direction, par exemple en m'adressant un avertissement. Il ne l'a jamais fait.

Cet accord, donc, qui ne fait aucun doute et n'est pas contesté par la partie adverse, est nié dans la lettre de licenciement (pièce jointe n°4) : « *Nous avons constaté et ce, notamment les vendredis après-midi … absentiez fréquemment une heure après votre arrivée pour ne plus revenir.* ». En conséquence je conteste formellement ce motif, qui n'est absolument pas réel, non fondé et mensonger. Cette déclaration est exacte, elle est expliquée, elle fait partie du contrat verbal qui est en usage depuis 6 ans, et ne peut en aucun cas être un motif de licenciement.

Usage abusif du téléphone

C'est avec stupéfaction que j'ai découvert ce grief à mon encontre, alors que d'une part j'avais moi-même demandé, en tant que responsable du réseau, à tous les salariés de « *limiter* » l'usage de Internet par une note interne du 28/09/2001 (pièce jointe n°10), et que surtout M. Caverivière avait immédiatement répondu par email (pièce jointe n°3) « *Suite à l'avertissement de François (…) D'Internet tu n'abuseras point* », m'affirmant par là même son soutien.

La lettre de licenciement indique tout d'abord « … *vous occupiez … une des deux lignes de la société* ***un quart d'heure à une heure par jour****, …* » puis quelques lignes plus loin « *L'occupation* ***constante*** *d'une de ces lignes …* », ce qui n'est pas cohérent. Est-ce un quart d'heure, une heure, ou constamment ? Afin de lever tout soupçon sur moi, je demande l'autorisation du titulaire de la ligne afin d'obtenir de France Telecom un relevé détaillé des lignes concernées. Il est d'ailleurs étonnant que la partie adverse ne l'ait pas déjà fait. J'avais moi-même plusieurs fois suggéré à mon employeur de demander une facture détaillée, ce qui est la première mesure à prendre en cas de doute sur l'utilisation du téléphone.

Mes anciens collègues indiquent avoir eu l'occasion de « *m'entendre* » parler au téléphone, avec un chauffagiste. C'est exact, en l'espace de 6 ans, ma chaudière est tombé en panne une fois, et j'ai donc cherché à joindre en urgence un réparateur, ce qui est parfois difficile. J'ai bien dit une fois ! Pas deux … Je m'en souviens parfaitement, puisque ce jour-là, mon employeur était présent. Il est même passé dans mon bureau, à quelques mètres de moi, et ne m'a fait aucun reproche. Ni ce jour là, ni les jours suivants.

De même, il m'est arrivé de prendre quelques minutes sur mon temps de travail pour prendre rendez-vous avec un avocat. La partie adverse indique dans ces propres conclusions « *L'employeur a toujours autorisé ses salariés à utiliser exceptionnellement les moyens de communication de l'entreprise à des fins personnelles tant que cela reste occasionnel et raisonnable* ». Il me semble que de contacter un chauffagiste, ou un avocat, rentre bien dans le cadre d'une utilisation occasionnelle et raisonnable.

En l'absence d'élément objectif, le Conseil voudra bien considérer que ce motif n'est pas en conformité avec l'article 122/14/2 du Code du Travail.

Usage abusif du courrier électronique

La partie adverse produit une pièce qu'elle nomme « *Extrait de la sauvegarde du PC de M. Leleu* » très intéressante, et j'attire l'attention du conseil sur deux éléments particuliers. D'une part le nom du dossier qui figure dans la dernière colonne : ce nom est « Outlook Express**Essai*\ » ce qui est inhabituel pour un prétendu répertoire personnel. Mais il y a plus grave : la date de dernière modification, figurant dans la colonne « *Modified* » et qui est le 04/10/2001 pour la plupart des fichiers. Or le 4 octobre 2001, j'étais absent ! En congé maladie depuis la veille. Et d'après l'attestation de M. Dumons (pièce adverse n°10) : « *Le jeudi 04/10, M. Caverivière demande que soit faite, et que lui soit remise, une sauvegarde du disque … de M. Leleu, …* ». Quelqu'un est donc venu modifier plusieurs fichiers sur mon ordinateur, juste avant d'en faire la sauvegarde. Sans doute afin " d'aider " mon employeur à se faire une opinion … Je m'en étais déjà rendu compte à l'époque, et j'en avais été « *contrarié* », on le serait à moins ! Si la partie adverse persiste dans ce grief, je donne mon accord pour que soit nommé, aux frais de la partie fautive, un expert assermenté auprès des tribunaux, afin que soit comparées les deux sauvegardes de mon disque dur, celle dont dispose la partie adverse et celle que j'avais moi-même effectué deux jours avant.

Au demeurant si l'on voulait démontrer que je travaillais sur des fichiers personnels, ce ne sont pas des fichiers de courrier, mais des fichiers de travail ou de programmation (Word, Excel, Windev, C++) qu'il faudrait présenter.

Retard ou absence de traitements

On parle de « *préparation de CD-Rom* » alors que cette tâche, justement, et en raison de mes fréquents déplacements en clientèle, était régulièrement effectuée par d'autres collègues, et de manière tout à fait officielle puisque j'avais diffusé un " mode d'emploi " par email (pièce jointe n°11), expliquant la marche à suivre pour la réaliser correctement.

Seule l'attestation de Mme Dol (pièce adverse n°9) indique des prétendues tâches non effectuées, au nombre de quatre. Les deux premières sont : « *CH Brumath non rappelé, CD de Nancy non envoyé, …* ». Ces faits datent pour l'un de septembre 2000, et pour l'autre de juin 2001, comme je l'indique moi-même dans un email (pièce jointe n°21) où je parle d'oubli « *… de rappeler un client (CH Brumath en Septembre 2000), ou d'envoyer un CD de mise à jour (CHU Nancy, Juin 2001).* ». J'étais à l'époque ulcéré par mon licenciement brutal, et je n'ai pas cherché à vérifier la véracité de ces prétendus oublis. Or malgré des recherches minutieuses dans mes sauvegardes, je n'ai retrouvé aucune trace de ces retards de traitements, pas plus que la partie adverse d'ailleurs. Notons que Nancy est l'un des clients qui m'a exprimé sa satisfaction de mon travail (pièce jointe n°14) : « *excellent niveau d'écoute et d'efficacité* ».

Il s'agirait donc d'un coup de téléphone oublié, et d'un courrier non posté, plusieurs mois auparavant ! Ces motifs, même s'ils étaient réels ce qui reste à prouver, de toutes les façons ne sont pas sérieux. D'ailleurs comme le reconnaît M. Caverivière dans son email du 8/11/2001 (pièce adverse n°19), « *ces manquements ne datent pas du mois d'Octobre* », ils sont même antérieurs de plus de 2 mois à mon licenciement, et n'ayant pas fait l'objet d'avertissement en temps utile ne sauraient être retenus.

Cette même attestation indique ensuite « *basculement d'une interface à une autre (CH d'Aubagne) ni traitée ni communiquée (…des tests n'avaient pu être faits par M. Hourdequin qui s'était spécialement déplacé chez eux)* ». Très surpris par cette affirmation, j'ai contacté M. Hourdequin, puis Mme Guglieri du CH d'Aubagne, qui a bien voulu me préciser par écrit (pièce jointe n°26) qu'elle n'a **pas** commandé l'interface pour Epicure, et que surtout les tests de

M. Hourdequin ont eu lieu le 15/11/2001, donc plusieurs semaines après mon licenciement. Elle a contacté la société Pharmatic par téléphone ce jour-là, qui s'est révélée incapable de l'aider : « *La personne compétente n'étant pas là, il fallait rappeler le lendemain* » ! Le « *mécontentement* » bien légitime de cette cliente était donc provoqué par mon absence, dû … à mon licenciement. C'est d'autant plus navrant que le programme Epicure contient d'origine **toutes** les interfaces, et qu'il suffisait pour dépanner cette cliente de lui indiquer la bonne case à cocher dans la fenêtre des paramètres du logiciel (pièce jointe n°25), manipulation connu de tous les techniciens bien entendu.

Enfin on me reproche une « *Demande du C.H. Saint-Lô qui souhaitait des informations concernant une interface non traitée.* ». Or trois jours avant mon départ, je transmettais à Mme Dol une demande du CH de Saint-Lô reçue le jour même et concernant une interface, pour suite à donner (pièce jointe n°24) : « *Je te laisse t'occuper de ça …* ». S'il n'a pas été donné suite à cette demande, ce n'est donc pas à moi qu'on peut le reprocher.

De tels motifs ne peuvent pas être considérés comme réels et sérieux, d'autant que malgré de nombreux échanges par email à l'intérieur de l'entreprise, il n'est fourni par la partie adverse aucune trace écrite contemporaine de ces prétendus manquements. En l'absence d'éléments objectifs ni même d'un énoncé précis des prétendues défaillances, le Conseil voudra bien considérer que ce motif n'est pas en conformité avec l'article 122/14/2 du Code du Travail.

Plainte de certains clients

La lettre de licenciement parle de « *certains* » clients, puis « *des* » clients, enfin de « *l'un de nos* » clients, sans jamais les nommer, ce qui m'empêche de réfuter ces accusations. D'ailleurs le conseil notera que le terme « ***certains clients*** » est utilisé de très nombreuses fois, en particulier dans les attestations fournies par mes anciens collègues, sans jamais donner aucune précision quant à l'identité des « *ces* » clients mystérieux.

La partie adverse parle dans ces conclusions des établissements de RODEZ et de PERIGUEUX, alors que ces clients ne figurent nulle part dans les pièces fournies … aucun courrier, aucun email, aucune allusion dans les attestations ! La seule pièce fournie est une lettre du CHG de Grasse, mécontent d'une formation. Il est toujours désolant bien sûr de constater qu'un client n'a pas été complètement satisfait, mais il ne s'agit jusqu'à preuve du contraire que d'un cas unique. Je tiens d'ailleurs à faire remarquer que ce sont ici non pas des insuffisances professionnelles qui me sont reprochées (j'ai été engagé en qualité d'analyste-programmeur) mais un simple manque de pédagogie. Or mes attributions étaient, je le rappelle, « *d'assurer la maintenance des logiciels (…), développer, documenter et maintenir les applications (…),* ***éventuellement*** *d'installer ces applications et former les utilisateurs (…)* ».

La lettre de licenciement (pièce jointe n°4) prétend : « *Former les clients sur site … font partie de vos charges professionnelles.* », ce qui est faux ! D'ailleurs dans une note interne (pièce jointe n°2), M. Caverivière définissait mes « *tâches et objectifs* » qui étaient uniquement techniques (« *Maintenance … Développement …* »), alors que les charges professionnelles de Mme Dol qui figurent très clairement dans ce même document étaient, entre autre, « *Installation et formation Epicure sur site* ».

Enfin s'il est possible que mes compétences pédagogiques n'aient pas été agréés par un client, je tiens à souligner que mes services ont été complètement félicités par d'autres, dont les attestations sont à mon dossier (pièces jointes n°12, 13, 14 et 15), et non des moindres puisqu'ils s'agit des 4 plus importants clients de la société : C.H. DUNKERQUE « *… nos relations … ont toujours été de bonne qualité.* », C.H.U. TOURS « *… j'ai toujours obtenu une prestation*

satisfaisante de votre part … », C.H.U. NANCY « *… excellent niveau d'écoute et d'efficacité …* », Hôpitaux de LYON « *… compétence, rigueur et courtoisie …* ».

En outre le conseil notera la diversité de formulation de ces témoignages, qui atteste de ma faculté d'adaptation aux divers clients. Les attestations présentées par la partie adverse ont, à l'inverse, une façon de présenter les choses étrangement similaire, comme si la main de leur auteur était guidé par une même « tendance » ! M. Jegou écrit ainsi « *à l'égard de* ***certains*** *clients* », « *noter que* ***certains*** *clients* », tandis que Mme Dol écrit « ***Certains*** *clients* », « ***certains*** *ne souhaitant plus* », et que M. Dumons écrit enfin « *Plaintes de* ***certains*** *clients* », « ***certains*** *ont exprimés* ». Il est remarquable que aucun nom ni aucune date n'apparaisse dans ces attestations, m'empêchant ainsi de me défendre de ces accusations mensongères.

Je m'étonne d'ailleurs de ne pas avoir trouvé, dans les attestations de Mme Dol, M. Dumons et M. Cognié, les mentions pourtant obligatoires « *Je déclare avoir été averti (e) de ce que la présente attestation serait produite en justice, et y donner mon consentement. Je reconnais être informé (e) qu'une fausse attestation m'expose à des sanctions pénales.* ». Même s'il est peu probable que cet oubli soit volontaire, je le trouve cependant … révélateur !

De plus, l'email envoyé par Mme Dol au CHG de Grasse (pièce adverse n°14) est la preuve que mon employeur était au courant de la plainte de ce client au moins 7 mois avant mon licenciement, or l'article L. 122-44 du Code du travail dispose « *qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance* », ce qui est également valable pour mes horaires de travail soi-disant abusifs.

Conclusions

Parmi les six griefs invoqués, cinq sont rapportés par des salariés qui pensaient sans doute avoir un intérêt à mon départ, et dont certains ne cachent pas leur animosité à mon égard. Aucun n'a été constaté objectivement ni même personnellement par mon employeur. Quand au client mécontent de la formation, il a pourtant acheté le logiciel Epicure et l'utilise encore à ce jour, ce qui prouve que mon travail d'analyste-programmeur le satisfait.

M. Cognié par exemple déclare dans son attestation « *… M. Leleu utilisait Internet à des fins personnelles …* » (pièce adverse n°11). Or il se trouve que c'est précisément ce que je lui avait reproché un mois avant mon licenciement, et je constate avec étonnement que M. Cognié est toujours très présent sur internet aux heures de bureau, puisque on trouve sur le site RoulezRose de nombreux messages dont il est l'auteur (pièce jointe n°29) et dont la date et l'heure sont éloquents. De plus il écrit lui-même le mercredi 12/03/2003 à 11h18 (pièce jointe n°30) « *Oui je suis connecté !!* », ou encore « *y-a pas de problèmes je suis dispo toute la journée!!* » un peu plus tôt dans la matinée. Ce qui prouve que, comme je l'avais déjà remarqué en septembre 2001, il est bien " connecté en permanence " sur le site RoulezRose. Les fichiers logs de l'époque montrent que 70% des connexions de l'entreprise provenaient de son poste, et concernaient des sites internet purement personnelles. Après avoir pris connaissance de ces pièces, mon adversaire fournit une lettre de M. Cognié (pièce adverse n°23) qui relativise son attitude en expliquant qu'il utilisait ainsi la ligne internet de l'entreprise « *le matin à mon arrivée ou en fin d'après-midi.* ». Et il fournit l'intégralité des emails échangés avec le pseudo "Hélène" (pièce adverse n°24), ce qui permettra au conseil de constater que les heures des courriers qu'il a envoyé (10h43, 17h14, 15h02, 16h06, 16h44 et 9h44) sont en contradiction avec ces déclarations précédentes ! Quand à la « *Demande d'explication* » envoyée à M. Cognié par M. Caverivière (pièce adverse n°22), elle est manifestement de circonstance. La vérité est tout simplement que

mon ex-employeur me reproche aujourd'hui un prétendu « *usage abusif* » d'internet, alors qu'il le tolère quelques mois plus tard pour d'autres salariés !

Enfin, mon adversaire évoque des courriers que je lui ai envoyé postérieurement à mon licenciement, et que je relis aujourd'hui avec nostalgie. J'ai toujours entretenu des relations très cordiales avec mon employeur, y compris au moment de mon licenciement, et c'était réciproque puisque début 2002 M. Caverivière m'écrivait encore ses « *meilleurs vœux* » (pièce jointe n°22). La partie adverse oublie d'ailleurs de citer mon email du 30/12/2002 (pièce jointe n°23) par lequel je lui envoyait personnellement une copie de mes conclusions, en plus de l'envoi en recommandé à son avocat. Ce dernier parle maintenant d'agressivité, alors qu'il ne faut y voir à la rigueur qu'un peu d'ironie, et souvent beaucoup d'humour. D'ailleurs une note interne (pièce jointe n°3) de M. Caverivière montre qu'il manie lui-même l'humour avec délectation : « *Ah, j'allais oublier une dernière règle de la vie en entreprise : Ton patron tu chériras…Inutile de me traduire devant les prud'hommes, ce n'est qu'un trait d'humour.* ».

Dans ces conditions, le fait d'avoir été licencié en 21 jours, par quelqu'un que j'estimais beaucoup, et pour qui j'avais travaillé plusieurs années durant, sans recevoir d'augmentation ni de promotion malgré le développement de l'entreprise auquel j'ai amplement contribué, m'a sans doute fait oublier la réserve d'usage. D'ailleurs les maladresses que j'ai commises, en m'exprimant trop librement, prouvent que l'appât du gain n'est pas ma motivation ! Si j'étais calculateur et arriviste, je me serai abstenu de procurer à mon adversaire le "bâton pour me faire battre". Quoiqu'il en soit, je demande au conseil d'écarter du dossier les pièces postérieures à la date de mon licenciement. Mon licenciement abusif en est la cause …

Finalement on notera que la partie adverse fournit elle-même, dans un email de M. Caverivière du 08/11/2001 (pièce adverse n°19), la preuve des arrangements existants relatifs à mon emploi du temps (« *Les arrangements que tu évoques …* »), et surtout la véritable raison de mon licenciement telle que l'écrit mon employeur : « *ton attitude est celle d'un indépendant qui n'a de comptes à rendre à personne, mais pas celle d'un salarié responsable et c'est en cela qu'elle est négative, répréhensible et insupportable aux autres* ».

La société Pharmatic oublie que, pendant 6 ans cette attitude d'indépendance m'a permis de contribuer efficacement au développement du logiciel Epicure, d'effectuer de nombreux déplacements en clientèle, d'assurer des formations et des permanences aux heures normales de repas. En l'absence de délégation de sa part, l'embauche de nouveaux salariés, et la recherche d'autres débouchés, ont empêché mon employeur de conduire au jour le jour son équipe, et ont provoqué un dysfonctionnement qu'il n'a su résoudre qu'en me licenciant.

Il s'avère d'ailleurs, à la lecture de l'attestation de M. Dumons (pièce adverse n°10), que mon employeur avait demandé aux salariés « *de n'adresser la parole à M. Leleu que dans un cadre strictement professionnel.* », cherchant ainsi à provoquer ma démission, en profitant d'une fragilité liée à mon état de santé, et qui était à cette époque connu de mes collègues et de mon employeur : infarctus en mai 2001, suivi de l'arrêt total d'une très forte consommation de tabac (2 paquets par jour).

Cependant, (et puisque qu'il m'est donné l'occasion d'écrire noir sur blanc un certain nombre de vérités) je précise que c'est bien la société Pharmatic que j'attaque aux prud'hommes aujourd'hui, et non M. Caverivière lui-même. J'ai en effet l'intime conviction que son premier tort a été d'être absent des bureaux, et d'être ainsi amené à prendre des décisions graves en l'absence d'éléments objectifs ni même de constatations personnelles.

3) Préjudice consécutif au licenciement

Préjudice économique

Mon licenciement soudain et abusif ruine tout espoir de carrière que je pouvais légitimement former autour du développement du logiciel Epicure, que j'ai écrit au bénéfice de la société Pharmatic.

Je suis au chômage depuis mon licenciement comme le prouve l'avis de situation ASSEDIC (pièce jointe n°18), et j'ai dû réduire très fortement mon niveau de vie et celui de ma famille. L'avocat de mon adversaire ironise sur un courrier que j'ai envoyé à M. Caverivière avec une photo de mon bateau, et m'oblige à dévoiler des détails de ma vie privée que j'avais préféré taire dans mon entourage professionnel. En 1998, mon grand-père est décédé, au Mexique. Et j'ai hérité quelques mois plus tard d'une somme d'argent, mon grand-père ayant utilisé la possibilité ouverte par la loi Mexicaine de tout léguer à ses petits-enfants, et non à son fils. J'ai placé cet argent sur divers comptes d'épargne, en attendant d'en avoir l'utilité (pièce jointe n°31). En mai 2001, j'ai été victime d'un infarctus, heureusement sans gravité, mais qui m'a fait prendre conscience que je n'étais finalement qu'un simple mortel … et j'ai décidé quelques jours plus tard d'utiliser mon héritage pour acheter un bateau. Durant l'été 2001, j'ai arrêté mon choix sur un FAST 38, vendu 59.500 euros (pièce jointe n°32). Mon licenciement en octobre de la même année à bien entendu fortement remis en question cet achat, que j'ai revu à la baisse pour finalement acheter en mai 2002 un « Naviplane 7.10 » à 22.100 euros (pièce jointe n°33). Mon héritage a rapidement fondu, au point d'être obligé d'ouvrir un crédit permanent de 11.140 euros à ma banque (pièce jointe n°34), et mon bateau est actuellement à vendre (pièce jointe n°35) !

Etant donné qu'à l'époque de mon licenciement, je recevais un salaire annuel de 25 170 euros, je sollicite à titre de dommage et intérêts la condamnation de la société Pharmatic au paiement d'une somme qui ne saurait être inférieure à deux années de salaire, soit 50 340 euros.

De plus, la clause de non concurrence qui m'a interdit pendant deux années d'exercer une activité « *similaire ou concurrente* » n'est pas assorti d'une contrepartie financière. Je demande le paiement d'une somme qui ne saurait être inférieure à 6 mois de salaire, soit 12 585 euros.

Préjudice moral

Attendu que mon licenciement est intervenu sans aucun avertissement ou mise en demeure préalable, sur l'évocation de faits non fondés et mensongers.

Qu'étant donné la taille modeste de l'entreprise, il constitue un désaveu direct et personnel, qui m'atteint dans mon honneur et ma dignité.

Qu'une telle mesure, prise hâtivement (et principalement sur la base de racontars), viole le principe d'une exécution de bonne foi du contrat de travail.

Qu'enfin la société Pharmatic a publiquement mis en cause ma probité, en diffusant largement un mailing diffamatoire et mensonger.

Je sollicite, en réparation de mon préjudice moral, la condamnation de la société Pharmatic au paiement d'une somme qui ne saurait être inférieure à une année de salaire, soit 25 170 euros.

Article 700

Attendu que pour assurer ma défense devant le Conseil des Prud'hommes, j'ai dû engager des frais, je sollicite la condamnation de la société Pharmatic au paiement d'une somme de 739,20 euros.

Par ces motifs
plaise au Conseil de Prud'hommes de Toulouse

Rejetant toute conclusion contraire comme mal fondée.

- Dire que mon licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.
- Condamner la société Pharmatic à me régler les sommes indiquées ci-dessus.
- Assortir la décision à intervenir du bénéfice de l'exécution provisoire.
- Condamner la société Pharmatic aux entiers dépens.

Pièces jointes

1. Contrat de travail
2. Email et note interne « Avis à la population » du 07/07/2001 de M. Caverivière.
3. Email et note interne « Circulaire n°4 » du 29/09/2001 de M. Caverivière.
4. Notification de licenciement du 02/11/2001.
5. Mailing du 06/05/2002 envoyé par M. Caverivière à tous les clients.
6. Attestation de Mme Assemaine.
7. Attestation de M. Tanant.
8. Email « Re :windev » du 19/06/2001 de M. Leleu à M. Caverivière.
9. Email « Installation Bassens » du 29/03/2001 de M. Leleu à M. Caverivière.
10. Email « Internet » du 28/09/2001 de M. Leleu à tous les salariés.
11. Email « Pour faire un CD Epicure » du 23/10/2000 de M. Leleu à tous les salariés.
12. Attestation du Centre Hospitalier de DUNKERQUE.
13. Attestation du Centre Hospitalier Universitaire de TOURS.
14. Attestation du Centre Hospitalier Universitaire de NANCY.
15. Attestation des Hôpitaux de LYON.
16. Emails envoyés avant 9h30, extrait de la sauvegarde.
17. Emails envoyés entre 12h et 14h, extrait de la sauvegarde.
18. Avis de situation ASSEDIC.
19. Plan des bureaux et accès par la terrasse.
20. Photos de la terrasse.
21. Email « Droit de réponse … » du 04/11/2001 de M. Leleu à M. Caverivière.
22. Email « Re: François : Le retour … » du 04/01/2002 de M. Caverivière à M. Leleu.
23. Email « Nouvelles conclusions » du 30/12/2002 de M. Leleu à M. Caverivière.
24. Email « Fw : Interface Epicure-Magh2 » du 23/10/2001 de M. Leleu à Mme Dol.
25. Paramètres Epicure pour « basculement d'interface ».
26. Email « Tests d'interface » du 28/03/2003 du CH D'Aubagne à M. Leleu
27. Notes de frais année 2000.
28. Emails « Vacances !!!» et « Oupss !!!» du 30/03/2001 de M. Leleu à tous les salariés.
29. Présence de M. Cognié sur le site RoulezRose aux heures de bureau.
30. Email de M. Cognié du 12/03/2003 à 11h18 « Oui je suis connecté !! ».
31. Relevé bancaire de M. Leleu fin 1998 (héritage)
32. Premier achat envisagé (FAST 38).
33. Acte de vente Naviplane 7.10.
34. Emprunt Provisio BNP.
35. Vente du bateau.